

دور الإدارة الاستراتيجية البشرية في تحقيق الأداء المؤسسي الحكومي

تحت اشراف : د.ميرفت محمد
اعداد : د . رنا السعود

مهارات بحثية



Chapter

عنوان الدراسة:

دور الادارة الاستراتيجية البشرية في تحقيق الأداء المؤسسي الحكومي

اسم الباحث:

مي محمد حمد عبد الله

توثيق الدراسة:

دراسة تطبيقية على وزارة العدل القطرية 2022

القضية البحثية

- تناول الباحث في هذه الدراسة مشكلة تعاني منها الوزارات والمؤسسات الحكومية في دولة قطر، وهي مشكلة تحقيق كفاءة المنظمة أو المؤسسة، مفترضاً فرضاً رئيساً بوجود تأثير يحمل دلالة معنوية للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة المنظمة في وزارة العدل القطرية.
- لم يتطرق إلى تعريف الإدارة الاستراتيجية أو أهميتها في الأداء المهني.
- حدّد الباحث مشكلة الدراسة بوضوح وصاغ التساؤلات بشكلٍ يحيط بالتفاصيل المتعلقة بالموضوع، إذ وضع مشكلة البحث بإشكالية تحقيق كفاءة أداء وزارة العدل القطرية من خلال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، بما يتوافق مع متطلبات المجتمع القطري وهي:
 - ١- مدى نجاح تجربة الجهاز الحكومي في استخدام الإدارة الاستراتيجية في تحقيق كفاءة الوزارة.
 - ٢- توضيح المتطلبات والنتائج التي أفرزها استخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وفعاليتها.

أهمية وأهداف الدراسة

- بالنسبة للأهمية الدراسة:
- أهمية علمية تكمن في تناول الباحثة لموضوع من الموضوعات المعاصرة، والتي تعدّ مشكلةً تواجه المؤسسات الحكومية في ظلّ الدور الجديد للدولة داخل مجتمع المعرفة.
- أهمية عملية؛ فهو يضيف إلى المكتبة العربية بحثاً نظرياً وتطبيقياً من جهة، ويقدم حلولاً لمشكلة تواجه المؤسسات الحكومية في قطر من جهة أخرى.

- اكتفى الباحث بوضع الأهداف في مطلب فروض الدراسة، وهذه الأهداف تمثلت بـ:
- التعرف على متطلبات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ودورها في تحقيق كفاءة المنظمة بالأجهزة الحكومية.
 - تحليل منظومة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في ظلّ المتغيرات العالمية.
 - التعرف على المعوقات التي تحول دون أن تأخذ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية دورها في كفاءة المنظمات بالأجهزة الحكومية.
 - تقويم تجربة استخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة وزارة العدل القطرية في ضوء رؤية واستراتيجية دولة قطر.

فرضيات ومتغيرات الدراسة

- فرضية رئيسة للقضية المطروحة، وهي:
يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة المنظمة بوزارة العدل القطرية.

- أربع فرضيات فرعية، هي كالتالي:

١- فهم واستيعاب دور وأهمية ومفهوم الإستراتيجية يؤثران معنوياً على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي بالتطبيق على وزارة العدل في دولة قطر.

٢- الإعداد الجيد للتخطيط وصياغة الإستراتيجية يؤثران في كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل القطرية.

٣- وضع الاستراتيجيات على مستوى الإدارات يؤثر على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل.

٤- تحديد آليات تطبيق الإدارة الاستراتيجية يؤثر على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل.

- وضّح الباحث بالجدول المتغيرات المستخدمة في الدراسة، وبحسبه صنفها إلى
١- متغيرات مستقلة شاملة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

٢- ومتغيرات تابعة شملت الأداء الحكومي والكفاءة والفعالية.

- ذكر الباحث الدراسات السابقة عربيّة وأجنبيّة مع التطرق في كلّ دراسة التوثيق والأهداف والنتائج التي حققتها الدراسة، سواء ميدانيّة تطبيقيّة أو نظريّة مما ساعد الباحث على تحديد الفرضيات والمتغيرات لدراسته الحالية .

- هناك نقطة اختلاف عن الدراسات الأخرى، فالدراسات الأخرى ركزت على دراسة الموضوعات المتعلقة بتطوير الإدارة داخل المنظمات الحكومية في ظلّ المتغيرات الخارجيّة، بينما يسعى الباحث في الدراسة الحاليّة إلى محاولة الربط بين تحقيق كفاءة المنظمة باستخدام الإدارة الإستراتيجيّة للموارد البشريّة، عن طريق تطبيق الدراسة على وزارة العدل القطريّة.

التحليل الاحصائي للدراسة

- اعتمد الباحث على أسلوب إحصائي يتمثل جمع البيانات باستخدام أداة البحث الاستبانة.
- باستخدام الاستبانة كأداة بحثية بدرجة ثبات ومصادقية تمكّنه من استخدامها في الدراسة والاعتماد عليها في التطبيق الميداني بحسب مقياس نانلي الذي اعتمد 0.70 محدّد أدنى للثبات.

- حدود الدراسة

- تحديد الحدود الموضوعية والحدود الزمنية بشكل مباشر من دون أفراد مطلب خاص بها.
- الحدود الموضوعية:
- تمثّلت بتحليل دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في كفاءة المنظمة بالمؤسسات الحكومية وخاصةً في وزارة العدل القطرية.
- الحدود الزمنية:
- تمثّلت بالفترة الممتدة من 2018م حتّى 2020.

- منهجية الدراسة

- اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لهذا النوع من الدراسات والأبحاث وعلل ذلك :
- ١- هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.
- ٢- يسمح باستخدام أسلوب المسح الميداني، كجمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها والظفر بالنتائج التي تعبر عن القضية المطروقة.

- مجتمع وعينة الدراسة

- 220 فرداً، نسبة الذكور 49.5%، ونسبة الإناث 50.5%، بدرجة وظيفية تراوحت بين 32.3% للإدارة المنخفضة، و31.8% للإدارة المتوسطة، و35.9% للإدارة العليا، ومؤهل علمي بلغ 26.8% أقل من ثانوي عام، و22.7% لثانوي عام، و23.2% لبيكالوريوس، و27.3% للدراسات العليا، بمعدل سنوات خبرة بلغت 26.4% لأقل من 5 سنوات، و26.4% من 5 إلى 10 سنوات، مقابل 26.4% من 10 سنوات إلى 15 سنة، و20.9% لأكثر من 15 سنة.

- أدوات الدراسة

- لم يفرد الباحث مطلباً للحديث عن الأداة المستخدمة.
- ضمّن الفقرات المتعلقة بالجهة التطبيقية الأداة ومجتمع العينة، الأمر الذي يعدّ عيباً في تنسيق وإخراج الدراسة، فهي قطعاً تسبّب الالتباس والأخطاء الناتجة من ضياع العناوين.

- نتائج الدراسة

- خلصت الدراسة إلى استنتاج مجموعة من العوامل التي تسبب الآثار السلبية التي تعاني منها الوزارة والتي تؤثر في قدرة المؤسسات والهيئات الحكومية، وصنّفها الباحث إلى عوامل داخلية وعوامل خارجية.

- العوامل داخلية (كمستوى الوعي لدى العاملين، واستخدام استراتيجيات تناسب قدرات ومهارات الأفراد، وتوافر التمويل والاعتمادات المالية).
- عوامل خارجية (كمدى توافر البيئة التشريعية والقانونية التي تتلاءم مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات، ومدى تبين الحكومة لرؤية استراتيجية واضحة ومعلنة للتحول نحو مجتمع المعلومات).
- بالنسبة لنتائج الدراسة التطبيقية الميدانية: فقد أصاب الباحث بافتراضه الرئيسي إذ تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (طردية) بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

